



命 令 書

大阪市北区

申立人 I
代表者 執行委員長 A

大阪府東大阪市

被申立人 J
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成28年(不)第26号及び同年(不)第31号併合事件について、当委員会は、平成29年6月14日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成28年5月19日付け、同年6月24日付け及び同月27日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

I
執行委員長 A 様

J
代表取締役 B

当社が、平成28年5月19日付け、同年6月24日付け及び同月27日付けで貴組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、1回目の団体交渉申入れには応じたものの、その後の団体交渉申入れにはいずれも応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 J（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、デイサービス等の介護事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約70名である。

イ 申立人 I（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約250名である。

（2）本件申立てに至る経過について

ア 平成27年10月16日、C（以下、組合に加入し、組合がその旨を会社に通知する以前も含め、「C組合員」という。）は、会社に採用され、3か月の試用期間を経た後、平成28年1月15日に会社との間で期間の定めのない雇用契約を締結した。

（甲1、甲2、甲101、甲203）

イ 平成28年4月20日付けで、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書」（以下「28.4.20通知書」という。）を提出し、C組合員が組合に加入した旨を通知するとともに、C組合員の未払賃金や有給休暇に係る賃金の計算方法等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れる文書（以下「28.4.20団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

（甲3、甲4、甲102、甲103、甲203）

ウ 平成28年4月27日、会社は、組合に対し、「団体交渉の日時・場所等についてのご提案」と題する文書（以下「28.4.27団交日時提案文」という。）を提出し、同年5月18日に団交を行う旨を提案した。

（甲5）

エ 平成28年5月18日、組合と会社との間で、団交（以下「28.5.18団交」という。）が開催された。

（甲10、甲104、甲203、乙1）

オ 平成28年5月19日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「28.5.19 団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下「28.5.19団交申入れ」という。)

(甲10、甲104、甲203)

カ 平成28年5月25日、会社は、組合に対し、「団体交渉の日時について」と題する文書(以下「28.5.25団交日時決定書」という。)を提出した。

(甲105)

キ 平成28年5月26日、会社は、組合に対し、「次回の団体交渉の開催について」と題する文書(以下「28.5.26会社文」という。)を提出した。28.5.26会社文には、会社の従業員であり、組合の組合員である D (以下「D 組合員」という。)から、会社課長の E (以下「E 課長」という。)へ電話での連絡があった旨、及び同年6月2日に開催予定の団交の延期を提案する旨の記載があった。

(甲12、甲106)

ク 平成28年5月27日、会社は、組合に対し、「次回の団体交渉の開催の中止のおしらせ」と題する文書(以下「28.5.27団交中止文」という。)を提出した。同文書には、同年6月2日に開催予定の団交の開催を控える旨の記載があった。

(甲14、甲108)

ケ 平成28年5月28日付けで、組合は、会社に対し、「申入書」(以下「28.5.28 申入書」という。)を提出し、当初の予定どおり同年6月2日に団交を開催したい旨を申し入れたところ、同月31日、会社は、組合に対し、同年6月2日の団交の開催は応諾できない旨記載された「ご回答」と題する文書(以下「28.5.31回答書」という。)を提出した。

(甲15、甲16、甲109、甲110)

コ 平成28年6月3日、組合は、当委員会に対し、会社が、28.5.19団交申入れに応じないとして、不当労働行為救済申立てを行った(平成28年(不)第26号事件。以下、この事件を「28-26事件」という。)

サ 平成28年6月5日、会社は、組合に対し「ご連絡」と題する文書を、C組合員に対し「休職通知書」と題する文書(以下、それぞれ「28.6.5連絡文」、「28.6.5 休職通知書」という。)を提出した。

(甲112、甲113)

シ 平成28年6月22日、組合と会社との間で、D 組合員の労働条件等を議題とした団交(以下「28.6.22団交」という。)が開催された。

(甲202の1、甲202の2、甲203)

ス 平成28年6月24日付けで、組合は、会社に対し、C組合員の未払賃金や有給休暇に係る賃金の計算方法等を議題とする「団体交渉申入書」（以下「28.6.24団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下「28.6.24団交申入れ」という。）。

また、同月27日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉における協議事項の追加について」と題する文書（以下「28.6.27協議事項追加申入書」という。）を提出し、団交議題の追加を申し入れた（以下、当該団交議題の追加申入れを28.6.24団交申入れと併せて「28.6.24及び28.6.27団交申入れ」という。）。

（甲111、甲114、甲203）

セ 平成28年7月1日、会社は、組合に対し、「ご回答」と題する文書（以下「28.7.1回答書」）を提出した。28.7.1回答書には、引き続きC組合員立会いでの団交の開催には応じることができない旨の記載があった。

（甲115）

ソ 平成28年7月4日付けで、組合が、会社に対し、再度、「団体交渉申入書」（以下「28.7.4団交申入書」という。）を提出したところ、同月8日、会社は、組合に対し、回答は28.7.1回答書と変わらない旨が記載された「ご回答」と題する文書（以下「28.7.8回答書」という。）を提出した。

（甲116、甲118）

タ 平成28年7月11日、組合は、当委員会に対し、会社が、28.6.24及び28.6.27団交申入れに応じないとして、不当労働行為救済申立てを行った（平成28年(不)第31号事件。以下、この事件を「28-31事件」という。）。

当委員会は、28-26事件及び28-31事件を併合して審査した。

第3 争 点

- 1 28.5.19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。
- 2 28.6.24及び28.6.27団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。

第4 争点に係る当事者の主張

争点1（28.5.19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。）及び争点2（28.6.24及び28.6.27団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。）について

1 被申立人の主張

本件では、単にメンタル不調ということだけでなく、①平成28年5月26日時点で、C組合員がリストカットを行い、自殺を図ったという事実があったこと、②組合はC組合員本人の体調にかかわらず、団交に出席することに拘泥していたこと、から団交

開催により健康状態の悪化、ひいては再度の自殺未遂に走る危険性が具体的に予想できる状態であったため、やむなく団交の中止を求めたのであり、正当な理由がある。

(1) 争点1に係る団交拒否の正当性について

ア C組合員の健康状態の悪化は団交拒否の正当な理由になること

C組合員は、以前から従業員に対して、自殺をほのめかす発言を繰り返す中、D組合員から、C組合員がリストカットをし、警察が出動する騒ぎがあったと連絡があったことから、会社としては、平成28年6月2日の団交を行うことは、C組合員の健康状態の悪化、ひいては再度の自殺未遂に走る危険性があると判断したため、やむなく同日の団交の開催を中止する旨の回答を行ったのであり、団交拒否の正当な理由があることは明らかである。

イ C組合員のリストカットの事実があったこと

これに対して、組合は、C組合員がリストカットをした事実だけでなくD組合員がE課長に対し電話で話した事実自体も否定しているが、組合が主張しているとおりであるならば、会社が28.5.26会社文において、D組合員が電話でE課長にC組合員がリストカットをしたことを話した事実を指摘した時点で、組合は、C組合員又はD組合員にその事実の有無を確認し、すぐさま反論するのが自然である。また、そのような事実が無いと主張するのであれば、C組合員及びD組合員の証人尋問により反証すべきであるが、両名の証人尋問は行われておらず、反証は一切されていない。

(2) 争点2に係る団交拒否の正当性について

ア 組合は、団交は当該組合員の出席を必ずしも必要としておらず、組合が当該組合員の体調を考慮して出席を判断すれば足りること、及び、団交拒否により休職期間延長の交渉もできなくなったことを理由に不当労働行為であると主張している。しかしながら、組合は、C組合員の体調にかかわらず、C組合員が団交に出席することに拘泥し、28.6.22団交では、組合はC組合員を無理に出席させようとしたため、C組合員の健康状態の悪化、再度の自殺未遂に走る危険性に鑑み、会社は団交を拒否したものであり、正当な理由が認められ、不当労働行為には該当しないことが明らかである。

イ また、組合は、団交拒否により、休職期間延長の交渉もできなくなったと主張しているが、上記状況からすれば、C組合員の健康状態の悪化、ひいては再度の自殺未遂に走る危険性を重視すべきであり、やむを得ず団交が開催できず、結果として休職期間延長の交渉ができなかったとしても不当労働行為には該当しないことは明らかである。

2 申立人の主張

本件において、争点1についても、争点2についても、会社の団交拒否の事実については争いがない。争いがあるのは、正当な理由があるか否かである。以下、会社の団交拒否には、正当な理由がないことを述べる。

(1) C組合員の体調悪化の恐れは、団交拒否の正当理由にはなりえないこと

団交は、使用者と労働者の代表者との交渉であり、当該組合員の出席は必ずしも必要ではない。また、組合側出席者は原則として、組合が決めることであり、当該組合員の体調を考慮して、団交に出席することで悪化が予想されるようであるならば、出席させなければ済むことである。

また、この点、会社は自ら、組合活動は会社が負っている安全配慮義務の範囲外での問題であり、組合がC組合員の健康状態を把握していると思慮していると述べており、つまり、団交に係るC組合員の体調に配慮するのは、組合の責任であって、その参加の可否についても、組合において判断すべきことだと認めているものと思われる。

(2) 会社の主張が憶測を積み重ねたものであること

会社は、D組合員からE課長に対し、「昨晚にC組合員がリストカット（手首を切り、自殺を図った。）をし、警察が出動する騒ぎがあった」との電話があったことを一番の根拠としているが、C組合員やD組合員に対して、事実の確認等は一切行われていない。C組合員はE課長に対し、リストカットなどしたことはないと直接伝えている。つまり、会社は、伝聞だけで、一切事実確認もしないまま、C組合員が自ら否定しているにもかかわらず、憶測で「C組合員がリストカット」と断定している。

また、会社は、組合がC組合員のリストカットについて即座に反論しなかったことが不自然であると主張しているが、そもそも「C組合員のリストカット」というのは、会社が28.5.26会社文から勝手に主張し出したことに過ぎず、組合から文書を送付したのは平成28年5月26日及び28日であり、この段階では、組合はC組合員からもD組合員からも直接事情を聴く時間がなかったことから、断定的な反論は差し控えたにすぎない。

さらに、会社は、C組合員が団交に出席するという前提で理屈を組み立てているが、組合から会社に対して、C組合員が団交に出席すると明言したことは一度もない。C組合員の参加の可否については、最終的には、団交の直前にC組合員の体調を考慮しながら決定することとなっていた。つまり、C組合員が団交に出席するというのも会社の憶測にすぎないのである。

(3) 会社は、C組合員の体調を団交拒否の口実に使っただけであること

「C組合員のリストカット」も「C組合員の団交出席」もいずれも、会社の憶測

にすぎないのであって、これを前提とする会社の論理は破たんしている。そもそも C 組合員がメンタル不調となったのは、会社に問題があり、これを棚上げにして、C 組合員の体調を配慮したなどと会社が主張するのは許しがたいことである。

(4) 休職期間延長について交渉できなかったことについて

また、会社の団交拒否によって、組合は、C 組合員の休職期間延長について、交渉することができなくなり、会社は、一方的に C 組合員に対し退職通知書を送り付けてきた。これによって、組合の信用は著しく毀損されたのである。団交において、協議を予定していた事項の重要性と緊急性に鑑みても、会社の団交拒否に合理的な理由はない。

第 5 争点に対する判断

- 1 争点 1 (28. 5. 19 団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。) 及び争点 2 (28. 6. 24 及び 28. 6. 27 団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 28-26 事件申立てまでの経緯について

(ア) 平成 27 年 10 月 16 日、C 組合員は、会社に採用され、3 か月の試用期間を経た後、同 28 年 1 月 15 日、会社との間で、期間の定めのない雇用契約を締結した。同契約の契約書には、① 仕事の内容欄には「訪問介護員」との記載があり、② 勤務時間等の欄には、(i) 交代勤務があり、1 か月単位の変形労働時間制を適用する、(ii) 勤務時間は午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分である、旨の記載があった。

(甲 1、甲 2、甲 203)

(イ) 平成 28 年 4 月 20 日付けで、組合は、28. 4. 20 通知書及び 28. 4. 20 団交申入書を会社に提出し、C 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、団交を申し入れた。28. 4. 20 団交申入書には、協議事項として、① 未払賃金の支払について、② 有給休暇に係る賃金の計算方法について、③ ケアマネージャー兼参事である F (以下「F 参事」という。) 及び管理責任者である G (以下「G 管理責任者」という。) のパワーハラスメントについて、④ コンプライアンスに違反する疑いのある業務の強要について、⑤ その他、関連事項、が記載されていた。

(甲 3、甲 4、甲 102、甲 103、甲 203)

(ウ) 平成 28 年 4 月 27 日付けで、会社は、組合に対し、28. 4. 27 団交日時提案文を提出した。28. 4. 27 団交日時提案文には、組合から要望のあった団交について、組合の希望を考慮し、同年 5 月 18 日水曜日の午後 7 時 30 分から午後 9 時 30 分まで

としたい旨の記載があった。

また同日、組合は、会社に対し、申入書（以下「28.4.27申入書」という。）を提出した。28.4.27申入書には、①C組合員が受けたとする F 参事からの嫌がらせについて、組合は F 参事に対する厳しい指導を求めるとともに、今後このような行為が継続する場合、会社ぐるみの嫌がらせとして、大阪府労働委員会に対して不当労働行為救済申立てを行う、②会社とC組合員の雇用契約書には、C組合員の勤務時間について、午前8時30分から午後5時30分までと記載されており、ただし書きに交替勤務は1か月単位の変形労働時間制を適用するとの記載もあるが、C組合員の勤務時間は、交代勤務ではないことから、組合は、C組合員に対して、契約どおり午前8時30分から午後5時30分までの勤務を継続するよう指示しているので、会社に了承を求める、旨の記載があった。

(甲5、甲6)

(エ) 平成28年5月2日付けで、組合は、会社に対し、申入書(以下「28.5.2申入書」という。)を提出した。28.5.2申入書には、①C組合員に係る未払残業代について、(i)C組合員のタイムカードをもとに、未払残業代を算出したところ10万9,108円となり、遅延損害金として1,333円を合計すると11万441円となる、(ii)組合の算出に異議がある場合は、同月18日に予定されている団交で主張されたく、異議がなければ同月20日を期限として、C組合員の口座へ振り込むよう要求する、②小口現金及び利用料の管理について、会社が小口現金等を管理しているロッカーの鍵は、多数の従業員が鍵の置き場所を知っているとして、C組合員がその改善を求めたところ、E 課長及び G 管理責任者はC組合員を責め立てたため、速やかにC組合員に対する謝罪を求める、等の記載があった。

なお、組合は、会社に対し、同月6日付けで、C組合員の未払残業代を算出した集計表（以下「28.5.6集計表」という。）を提出した。

(甲7)

(オ) 平成28年5月10日付けで、会社は、組合に対し、「ご回答」と題する文書（以下「28.5.10回答書」という。）を提出した。28.5.10回答書には、28.5.6集計表を受領したとして、①組合が、始業時刻をタイムカードの打刻としており、午前8時30分より前から業務を開始していることを前提に残業代を算出していることについて、会社の見解は異なるが、早期解決のために本書と一緒に合意書（以下、「28.5.10合意書案」という。）を3通送付する、②組合執行委員長及びC組合員の押印がなされた合意書1通を同月16日までに会社に返送すれば、組合の主張している10万9,108円を解決金として同月17日までにC組合員の口

交を終了する旨述べた。

(甲10、甲104、甲203、乙1)

(キ) 平成28年5月19日付けで、組合は、会社に対し、28.5.19団交申入書を提出した。28.5.19団交申入書には以下の記載があった。

「 団 体 交 渉 申 入 書

昨日の団体交渉は、貴社代理人である H 弁護士による妨害のため、ほとんど協議することができないまま、打ち切らざるを得ませんでした。よって、改めて下記の通り団体交渉の申入れを行います。なお、来る団体交渉では、協議を円滑に行い、正常な労使関係を築いていくためにも、弁護士の出席は差し控えていただくよう求めます。

記

1) 日 時

2016年5月26日(木)から同年5月28日(土)のいずれかの日で、労使合意できる日時に2時間程度。

2) 場 所

当組合事務所もしくは貴社本社又は貴社が希望する大阪市内の場所にて。

3) 出席者

当労組側 当労組交渉委員5名程度および当該組合員。

貴社側 貴社取締役社長またはその委任を受けた当事者能力ある任意の人格と員数。

4) 協議事項

①未払い賃金の支払いについて

②有給休暇にかかる賃金の計算方法について

③ケアマネージャー兼参事である F 参事及び管理責任者である G 氏のパワーハラスメントについて

④コンプライアンスに違反する疑いのある業務の強要について

⑤その他、関連事項

(略)

」

(甲10、甲104、甲203)

(ク) 平成28年5月24日、会社は、組合に対し、「団体交渉の日時・場所等についてのご提案」と題する文書(以下「28.5.24会社提案書」という。)を提出した。28.5.24会社提案書には、①28.5.19団交申入書に記載された同月26日から同月28日は予定が合わないため、同年6月2日の午後7時半から午後9時半で提案したい、②前回の団交において、弁護士は団交の妨害は一切しておらず、組合

が不当に一方的に打切りを宣言したにすぎない、③次回の団交でも弁護士が立ち会い、前回と同様に発言及び交渉をする、旨の記載があった。

(甲11)

(ケ) 平成28年5月25日、会社は、組合に対し、28.5.25団交日時決定書を提出した。

28.5.25団交日時決定書には、①団交を同年6月2日に開催する、②時間については、組合から団交の開始時刻を午後6時からにしてほしいとの連絡を受けたことから、机の配置準備などのため午後6時10分から開始し、午後8時10分までとする、③弁護士が立ち会い、前回と同様に発言及び交渉することについては了解をいただけたものと理解している、旨の記載があった。

また、本件審査過程において、会社は、「平成28年5月25日に D 組合員から E 課長に対して電話があり、『昨夜にC組合員がリストカット（手首を切り、自殺を図った。）をし、警察が出動する騒ぎがあった。』という内容が知らされたのち、同日中に E 氏はその内容をメールで B 社長に対して報告していること等。」を立証趣旨とする「E 氏のメール送受信画面」と題した書証を提出している。同書証には、「真偽のほどはわかりませんが、昨夜Kが手首を切り、警察も出動する一騒ぎがあったようです。」との送信メッセージが記載されている。

(甲105、乙8)

(コ) 平成28年5月26日、会社は、組合に対し、28.5.26会社文を提出した。28.5.26会社文には、「昨夜、D 組合員から当社の E 氏に対して、『直接、Cさんに会って話して欲しい。』『職務放棄と発言したことについては、どう考えているのか。』』といった電話での連絡があり、その中で、『昨夜（5月26日の夜）にCさんがリストカットをし、警察が出動する騒ぎがあった。』旨のお話がありました。」との記載があり、続いて、①次回の団交は同年6月2日に決まっているが、通常、労使紛争下の団交は精神的負荷が大きくかかるものであり、C組合員のこのような精神状態の下で同日に団交を開催した場合、C組合員の精神疾患が悪化することが非常に懸念される、②団交を含む組合活動は、あくまでプライベートの活動であり、会社が負っている安全配慮義務の範囲外の問題ではあるが、上記懸念から、同年6月2日の団交を延期することを提案する、③組合が最もC組合員の健康状態を把握していると思慮し、同日の団交を延期するかどうか、組合の責任のもと判断するよう求める、④仮に、組合が団交を延期せず、開催する判断をした場合には、C組合員の健康状態と、前回同様の団交に耐え得ると組合が判断したことになり、その前提で同日の団交を進める、旨の記載があった。

さらに、28. 5. 26会社文には、組合が同日の団交を延期する判断をした場合でも、団交事項である① F 参事及び G 管理責任者のパワーハラスメント、②コンプライアンスに違反する疑いのある業務の強要、について、具体的な内容を書面にて明示されれば、会社においてその事実関係の調査を行い、具体的に回答することも可能である、旨の記載があった。

同年5月26日、組合は、会社に「申入書」（以下「28. 5. 26申入書」という。）を提出し、団交の開催を要求した。28. 5. 26申入書には、①本来団交は労使が誠実に交渉する場であって、必ずしも「精神的負荷がおおきくかかる場」ではない、②会社が不誠実な対応を続けた場合には、その可能性は否定できないことから、弁護士の出席を控えるか、少なくとも交渉を妨害する発言は控えられたい、③C組合員は精神的に不安定な状況にあり、組合としてもパワーハラスメント及びコンプライアンス違反等に係る詳細な聞き取りは現在のところ控えているので、具体的な内容については、可能な限り団交の場で口頭で伝える予定である、④第2回団交については、予定どおり同年6月2日午後6時10分より開催することを求める、旨の記載があった。

(甲12、甲13、甲106、甲107)

(サ) 平成28年5月27日、会社は、組合に対し、28. 5. 27団交中止文を提出し、団交の中止を申し入れた。28. 5. 27団交中止文には、①前回の団交における弁護士の発言は全く不誠実団交に当たるものではない、②28. 5. 26申入書から、弁護士の発言は、不誠実な団交には当たらない発言であっても、C組合員にとって「大きなストレス」となることが判明した、③この中で、同年6月2日に団交を行うことは、C組合員の健康状態悪化、ひいては、命にかかわる事態になる恐れもあることから、同日の団交開催は控える、旨の記載があった。

(甲14、甲108)

(シ) 平成28年5月28日付けで、組合は、会社に対し、28. 5. 28申入書を提出した。28. 5. 28申入書には、①組合は28. 5. 26申入書で申し入れたとおり、同年6月2日午後6時10分からの団交の開催を求める、②会社が団交を応諾するか否か、改めて同年5月31日までに組合にファックスで回答されたい、③会社が団交の応諾を拒否する場合、又は、同日までに回答がない場合には、正当な理由なく団交を拒否したものと考え、直ちに大阪府労働委員会に救済申立てを行う、旨の記載があった。

(甲15、甲109)

(ス) 平成28年5月31日、会社は、組合に対し、28. 5. 31回答書を提出した。28. 5. 31回答書には、既に28. 5. 27団交中止文に記載したとおりであり、同年6月2日に

団交を行うことは、C組合員の健康状態悪化、ひいては、命にかかわる事態になるおそれもあることから、同日の団交開催に承諾することはできない旨の記載があった。

(甲16、甲110)

(セ) 平成28年6月3日、組合は当委員会に、28-26事件を申し立てた。

イ 28-31事件申立てまでの経緯について

(ア) 平成28年6月5日、会社は、組合に対し、28.6.5連絡文を、C組合員に28.6.5休職通知書をそれぞれ提出した。

28.6.5連絡文及び28.6.5休職通知書には、①C組合員には、平成28年5月5日から同年6月4日まで1か月の欠勤によって、就業規則第14条第1項第1号に該当する休職事由が認められるため、同年6月5日付けで私傷病休職となる、②休職期間は、就業規則第15条第1項第1号に基づき、同日より1か月の同年7月4日までとなる、旨の記載があった。

さらに28.6.5連絡文には、C組合員から、平成28年6月6日から同月10日までの有給休暇取得の申出があったところ、休職期間中であり就労義務のある勤務日でないため、有給休暇を取得することはできないが、有給休暇の残日数分について買取りを希望する場合は検討する、旨の記載があった。

なお、就業規則第14条第1項第1号及び第15条第1項第1号には以下の記載がある。

「 (休職事由)

第14条 次に該当する場合は休職とします。

①私傷病休職：通勤災害を含め業務外の傷病により1か月間連続勤務しないとき

(休職期間)

第15条 休職期間は次のとおりとします。

①私傷病休職：前条の欠勤開始日において、勤続3年未満の者は1か月間、勤続5年未満の者は3か月間、勤続5年以上の者は6か月間とします。

ただし、正社員以外の社員の休職期間は前項にかかわらず、すべて1か月間とします。 」

(甲112、甲113、乙2)

(イ) 平成28年6月22日、組合と会社は、D組合員の労働条件について、28.6.22団交を行った。

28.6.22団交開始時には、C組合員が出席していた。C組合員は、団交がD組合員の労働条件についてのものであったことから、見学者としてドア横で見

学するとし、そのことを弁護士に説明した。

弁護士が、C組合員も同席するのであれば、団交はできない旨述べたところ、C組合員は、自分は見学者であり、見学は自由にできるはずである旨述べた。

弁護士は、団交を進めることはできないので退室する旨述べた。組合が、その理由を述べてほしい旨述べたところ、弁護士は、今までに書面で出したとおりで、C組合員が自殺未遂をしたからである旨述べた。これを受けてC組合員は、弁護士に自分の手首を見せながら、何もしていない、それはE課長が勝手に言ったことである旨述べたところ、弁護士は、なぜ会社が書面を提出した時にそれを否定しなかったのか、自殺未遂をしたと電話でE課長が聞いた旨述べた。

その後、弁護士は、団交を始めることはできないので終了し退室する旨の発言を繰り返し、ドア横に座っているC組合員が退室を遮っているとして、「出さしてください、お願いします。」との発言を繰り返し行った。C組合員は、自分が外に出ると述べて退室した。

また、平成28年6月22日付けで、会社は、東大阪労働基準監督署（以下「労基署」という。）に対し、「是正報告書」及び「是正報告書の補足説明」と題する文書をそれぞれ提出した。同報告書には、同年6月3日付けの是正勧告書に対する報告として、C組合員が入社した同27年10月16日から同28年5月15日までの時間外労働に対する割増賃金の不足額は1万4,794円となったので、社会保険料の個人負担分の立替額を控除し、残額が残れば、同28年5月27日付けでC組合員に対し、振込により支払をする旨の記載があった。

（甲202の1、甲202の2、甲203、乙3、乙4）

(ウ) 平成28年6月24日付けで、組合は、28.6.24団交申入書を提出した。28.6.24団交申入書には、28.5.27団交中止文に記載されているC組合員のリストカットを団交拒否の理由にしていることについて、①会社は、E課長がD組合員から聞いたとの伝聞を根拠に主張しているが、C組合員は、同月6日にE課長に対して、直接リストカットの事実がないことを伝えている、②組合から会社に対して、「C組合員がリストカットしている」と伝えたことはなく、会社が伝聞を基に勝手に判断しただけのことであり、本人も直接否定しているので、組合から会社に対して改めて否定する必要はないと考えている、③団交は、労働者の代表者と使用者との交渉であり、一組合員の体調不良を理由にこれを拒否することは許されない、④組合は、会社には団交拒否の理由はないものと考え、再度団交を申し入れる、旨の記載があった。

さらに、28.6.24団交申入書には、協議事項として①未払賃金の支払について、

②有給休暇に係る計算方法について、③ F 参事及び G 管理責任者のパワーハラスメントについて、④コンプライアンスに違反する疑いのある業務の強要について、⑤その他、関連事項、との記載があった。

(甲111、甲203)

(エ) 平成28年6月27日付けで、組合は、会社に対し、28.6.27協議事項追加申入書を提出した。28.6.27協議事項追加申入書には、①同日、組合は、労基署から会社がC組合員に対して未払賃金を支払う旨の報告があったとの連絡を受け、協議事項に「未払い賃金の算出方法及び金額、支払方法と期日について」の項目を追加することを求める、②同月23日、労基署にC組合員の「精神労災の申請を行いました。」として、協議事項に「労災の認定結果が出るまでの間、休職期間を延長することについて」の項目を追加することを求める、③会社が希望する場合、28.6.24団交申入書に係る団交とは別に、これら2つの追加協議事項に係る団交を設定することは差し支えない、旨の記載があった。

(甲114)

(オ) 平成28年7月1日付けで、会社は、組合に対し、28.7.1回答書を提出した。28.7.1回答書には、28.6.24団交申入書について、①組合は、会社が28.5.26会社文にD組合員から同年5月25日の夜にC組合員がリストカットをしたとの話があったことを記載したことを否定せず、むしろその事実があることを前提にそれ以降の対応をしていた、②会社が、28.5.27団交中止文において、C組合員がリストカットをしている以上、団交の開催は控える旨回答すると、組合は、手のひらを返したように、C組合員のリストカットはなかったと主張しているものであり、この点に関する組合の主張は全く信用できない、③既に28-26事件の審査手続に入っており、会社としては、引き続きC組合員の立会いでの団交の開催には応じることはできない、旨の記載があった。

(甲115)

(カ) 平成28年7月4日付けで、組合は、会社に対し、28.7.4団交申入書を提出した。28.7.4団交申入書には、①会社が、28.7.1回答書によって28.6.24団交申入書に係る団交申入れを拒否したので、再度団交を申入れる、②協議事項として、(i)未払賃金の支払について、(ii)有給休暇に係る計算方法について、(iii) F 参事及び G 管理責任者のパワーハラスメントについて、(iv)コンプライアンスに違反する疑いのある業務の強要について、(v)精神労災の認定結果が出るまでの間の休職期間延長について、(vi)その他、関連事項、の記載があった。

(甲116)

(キ) 平成28年7月5日付けで、会社は、C組合員に対し、「退職通知書」を送付

した。同通知書には、①C組合員は、就業規則第15条第1項第1号に基づき、同年6月5日より1か月間の同年7月4日まで休職となっていたが、同日までに復職できなかつたので、就業規則第17条第6項に基づき同月5日付けで自己都合退職となる、②以後、会社の全ての施設・事務所に許可なく立ち入ることを禁ずる、③添付の給与支給明細書のとおり、交通費や社会保険料の自己負担分につき、54,338円を会社に支払ってもらう必要があるので、速やかに支払うよう求める、④明細書に記載された時間外手当の計算根拠は、後日書面にて送る、旨の記載があった。

なお、就業規則第17条第6項には以下の記載がある。

「（復職）

第17条

6. 休職期間が満了し復職できないときは休職期間満了の日をもって自己都合退職とします。」

（甲117、乙2、乙5）

（ク）平成28年7月8日付けで、会社は、組合に対し、28.7.8回答書を提出した。

28.7.8回答書には、組合から28.7.4団交申入書の提出があったが、回答については、28.7.1回答書と変わらないので理解を求める旨の記載があった。

（甲118）

（ケ）平成28年7月11日付けで、会社は、C組合員に対し、①C組合員は、平成28年7月5日付けで自己都合退職しているが、会社に支払う社会保険料の自己負担分につき、最終月の明細書が確定したので送付する、②明細書に記載された時間外手当の計算根拠の書面も添付する、③同書面は、労基署に提出して内容の了解を得ている、旨が記載された「ご連絡」と題する書面を給与支給明細書とともに提出した。

また、同月11日付けで、会社は、組合に対し、①C組合員に、時間外手当の計算根拠について、添付の書面を送付しているので、念のため組合にも送付する、②同書面は、労基署に提出し、監督官から内容の了解を得ている、旨が記載された「ご連絡」と題する書面を提出した。

（乙6、乙7）

（コ）平成28年7月11日、組合は、当委員会に対し、28-31事件を申し立てた。

（2）争点1（28.5.19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。）について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記（1）ア（キ）認定によれば、28.5.19団交申入書に記載された協議事項は、協議が継続しているC組合員の未払賃金に係るものをはじめ、いずれ

も組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項である。

イ また、28.5.19団交申入れに係る団交が開催されていないことは、当事者間で争いはない。

ウ 会社は、C組合員がリストカットをし、警察が出動する騒ぎがあったと連絡があったことから、団交を行うことはC組合員の健康状態の悪化、ひいては再度の自殺未遂に走る危険性があると判断したため、やむなく団交の開催を中止する旨の回答を行ったのであり、団交拒否には正当な理由がある旨及び組合の反論や反証がなかったことをもって、C組合員がリストカット行為をしたことは事実である旨主張する。

エ しかしながら、そもそも団交の出席者は双方が自主的に決定すべきことであるから、組合からの団交申入れに対して、特定の組合員が団交に出席する可能性があること、そして当該組合員が出席した場合には、当該組合員の健康状態が悪化するおそれがあること等を理由に団交を拒否することは、認められるものではなく、会社の主張は失当である。

オ したがって、28.5.19団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点2 (28.6.24及び28.6.27団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。) について、以下判断する。

ア 28.6.24及び28.6.27団交申入れにおける協議事項についてみると、前提事実及び前記(1)イ(ウ)、(エ)認定によれば、争点1に係る団交議題と同一のC組合員の未払賃金の支払等に係る事項に加えて、休職期間の延長を協議事項とするものであり、いずれも組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項である。加えて、休職期間の延長については、C組合員が労基署に精神労災の申請を行ったとして、労災の認定結果が出るまでの間、延長を求めるものであるから、当該組合員にとって、身分にかかわる極めて重要かつ切迫した協議事項である。

イ にもかかわらず、28.6.24及び28.6.27団交申入れに係る団交が、開催されていないことは当事者間で争いはない。

ウ これらについて会社は、28.6.22団交において、組合がC組合員を無理に出席させようとしたため、C組合員の健康状態の悪化、再度の自殺未遂に走る危険性に鑑み、団交を拒否したものであり、正当な理由が認められる旨及び団交拒否により、C組合員の休職期間延長に係る交渉がなされなかったとしても、C組合員の健康状態を重視すべきであり、やむを得ず団交を開催できなかったことから、不当労働行為には該当しない旨主張する。

エ しかしながら、前記(2)エ判断のとおり、誰を団交に出席させるかは、双方が

自主的に決めることであり、会社が特定の出席者を理由にあらかじめ団交の開催を拒否することは許されないこと及び組合員の健康状態の悪化のおそれも団交を拒否する正当な理由になり得ないことから、会社の主張はいずれも採用できないばかりか、当該組合員の身分にも関わる極めて重要な義務的団交事項の申入れにも、このような主張に殊更固執して団交を拒否し続けることは、使用者の対応として、誠に遺憾であると言わざるを得ない。

オ 以上のとおり、28.6.24及び28.6.27団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成29年7月11日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印